

Trabajo Fin de Grado

Tiempos de hombres y tiempos de mujeres en la
vida laboral

Men's time and Women's time in the working life

Autora

Ana Segura Yus

Directora

M^a Ángeles Millán Muñío

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año: 2018

Índice

Resumen.....	1
Abstract	1
Introducción	2
1. El concepto del tiempo. Reparto de tareas.....	5
2. El tiempo en femenino y el tiempo en masculino.....	13
2.1 La infancia y su construcción.....	13
2.2 La adolescencia. El tiempo de la formación	15
2.3 La etapa adulta. Tiempo profesional, tiempo personal.	19
3. Mercado laboral. Las categorías del tiempo.	23
Conclusiones	29
Bibliografía	31
Webgrafía	32

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de actividades en un día promedio, por sexo	5
Tabla 2. Evolución en España del Índice Global de la Brecha de Género	10
Tabla 3. Relación porcentual entre chicas y chicos que superan bachiller	16
Tabla 4. Asalariados según tipo de contrato en valor absoluto	27

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tareas del hogar por sexos	7
Gráfico 2. Evolución en España del Ranking de la Brecha de Género.....	10
Gráfico 3. En valores absolutos por sexos en las distintas ramas de enseñanza	18
Gráfico 4. Total nacidos por cada mil habitantes.....	21
Gráfico 5. Evolución del mercado laboral	24

Resumen

En la sociedad española existen diferencias en el uso del **tiempo personal y laboral** entre las mujeres y los hombres. Esas diferencias se agravan al trasladarlas al ámbito laboral, dejando a las mujeres en una posición de desventaja. El objetivo de este trabajo es analizar dichas diferencias y las consecuencias que ello provoca.

Para poder llevar a cabo la investigación, se ha realizado una revisión sistemática de investigaciones sociológicas, estadísticas institucionales y el sistema jurídico.

Los estudios y datos analizados han permitido determinar que las diferencias en el reparto del tiempo son provocadas por una cultura basada en presencialismo y la no existencia de la corresponsabilidad, lo que ocasiona la distribución irregular del tiempo entre ambos sexos.

Palabras clave: tiempo personal y laboral, diferencias, mujeres, hombres, presencialismo, corresponsabilidad.

Abstract

In Spanish society there are differences in the use of personal and working time between women and men. These differences make women worse when are transfer to the workplace, leaving women in a disadvantaged position. The aim of this essay is analyze these differences and the consequences that it causes.

In order to carry out the research, a systematic review of sociological research, institutional analysis and the legal system has been carried out.

The studies and data analyzed have reached that the differences in the distribution of time are cause because a culture based on the presenteeism and the non existence of co-responsibility, which causes the irregular distribution of time between both sexes.

Keywords: personal and working time, differences, women, men, presenteeism, co-responsibility.

Introducción

La definición de **tiempo** más conocida, definida por la RAE¹, explica que es una magnitud física creada para medir el intervalo en el que suceden una serie ordenada de acontecimientos, además permite ordenar la secuencia de los sucesos, estableciendo un pasado, un presente y un futuro y cuya unidad en el sistema internacional es el segundo.

Entendemos en consecuencia el tiempo como una magnitud física que se emplea para realizar la medición de lo que dura algo. Sin embargo, como explica Bergson en su teoría del tiempo, el tiempo se distingue en:

- Tiempo objetivo: hace referencia al paso cronológico, homogéneo y uniforme. Es el que marca el reloj.
- Tiempo subjetivo: no es uniforme, es el tiempo vivenciado.

La vivencia del transcurso del tiempo no es uniforme, como sí lo es la hora del reloj. Del tiempo subjetivo es de donde vienen expresiones como “se me pasa el tiempo volando” o “se me hacen las horas eternas”.

La Constitución española en el Título I, derechos y deberes fundamentales, en el artículo 14 recoge la idea de que los españoles² son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y en su artículo 35 explica la idea de que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Más específicamente esas ideas de la constitución quedan recogidas en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4.1.c: A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Además de aparecer la idea de la no discriminación en los artículos 17, 22, 23, 24, 28, 53, 55, 82 y 90.

En las últimas décadas se ha asistido a importantes cambios en el mercado laboral español, entre los que se destaca el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, unido al desigual reparto de tareas y ocupaciones entre hombres y mujeres.

Los enormes avances en la formación de las mujeres y su interés por participar de manera continuada en la esfera pública podrían hacer pensar en una desaparición de las tradicionales desigualdades entre hombres y mujeres, pero lo cierto es que no ha ocurrido así.

¹ www.rae.es

² Entendemos que la palabra se refiere a españoles y españolas.

En el ámbito europeo, la estrategia de empleo establece una serie de requerimientos para la consecución de la igualdad de género y la reducción de la brecha existente, no solo en el tema salarial, sino en muchos otros aspectos socio-laborales. Desde la Unión Europea se plantea la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal como una herramienta necesaria para incrementar los niveles de empleo femenino y para paliar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. (Ministerio de trabajo e inmigración , 2010)

La entrada masiva de la mujer al mercado laboral ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de género, algunas de las cuales han dado lugar a problemas de discriminación:

- Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los varones para promocionar.
- Las mujeres suelen acceder a un determinado tipo de ocupaciones consideradas tradicionalmente feminizadas.
- Las mujeres suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que sean los distintos niveles de productividad los que justifiquen esta diferencia.
- Las bases medias de cotización muestran por tanto una discriminación.
- Entre las mujeres tienen un mayor peso los empleos temporales y a tiempo parcial, y también es mayor la tasa de paro.

Nos hemos planteado conforme a las desigualdades entre hombres y mujeres expuestas hasta aquí, si existe una relación entre estas circunstancias y el uso del tiempo.

Es un hecho que los usos del tiempo entre mujeres y hombres se pueden dividir en tres grandes grupos: el trabajo doméstico, el trabajo remunerado y el tiempo para el resto de actividades. En dicha distribución encontramos diferencias considerables en función del binarismo sexual, pues se detecta que el sexo es la variable más importante en la distribución del tiempo entre mujeres y hombres. (Barroso, 2013).

Por todo lo expuesto anteriormente, el objetivo de este trabajo es analizar las diferencias de la utilización del tiempo por cuestión de género, ante la evidencia de que ha de ser una construcción cultural quien lo determine y no un órgano anatómico. Esto es, cómo desde la infancia se asumen unos roles, justificados por los estereotipos, que se dan por implícitos durante la infancia y adolescencia y que se encuentran instalados e interiorizados en la edad adulta y que repercute en el mercado laboral.

Los motivos que me han llevado a hacer este trabajo son que al conocer las desigualdades y diferencias laborales que existen entre mujeres y hombres, es mi intención reflexionar sobre los factores que las producen y sus consecuencias.

Mi objetivo de investigación se centrará en la consecución del tiempo y su empleo, un elemento que diferencia a mujeres y hombres. Al trasladar esta cuestión al ámbito laboral estas desigualdades se incrementan, ubicando a las mujeres en una posición de clara desventaja.

Por todo ello basándome en estudios de género, investigaciones sociológicas, estadísticas institucionales y el sistema jurídico, la estructura del trabajo va a consistir:

En primer lugar en un acercamiento al concepto del tiempo general, las diferencias en los usos del tiempo y en concreto en lo que concierne a la esfera privada y el reparto de las tareas en un hogar cuya consecuencia inmediata repercute en el ámbito profesional. En un segundo apartado se investigarán los tiempos en la vida, en sus diferentes etapas, empezando por la infancia y su construcción, la adolescencia y el tiempo de la formación y la etapa adulta y la introducción al mercado laboral. El último capítulo aborda la esfera pública en el terreno laboral, nos detendremos a analizar cómo el reparto del tiempo está directamente relacionado con la construcción del género y sus consecuencias. Finalmente se incluye un apartado de conclusiones desde donde se exponen las reflexiones/propuestas para mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras y su producción.

1. El concepto del tiempo. Reparto de tareas

El **tiempo** se utiliza para nombrar a una magnitud de carácter físico que se emplea para realizar la medición de lo que dura algo que es susceptible al cambio. Gracias al tiempo, podemos organizar los hechos de manera secuencial, establecido por un pasado, presente y futuro (Pérez Porto & Merino, 2012).

En las últimas décadas en España se han producido grandes transformaciones sociodemográficas, económicas, políticas y culturales. En general, hombres y mujeres disponen de su tiempo de manera no equitativa, especialmente en la esfera privada, lo que genera a su vez desigualdad en su carrera profesional, pues en las mujeres el trabajo reproductivo concurre en horas y dedicación con el trabajo productivo:

- generando mayor cansancio y disminuyendo, por tanto, su rendimiento laboral;
- dificultando su participación en las relaciones sociales informales de la empresa o del centro del trabajo obstaculizando así su integración en la organización; y
- limitando su ascenso a las posiciones laborales más altas donde sea necesaria la jornada a tiempo completo o la disponibilidad de hacer uso del tiempo particular para fines laborales

Además, las mujeres le dedican tres veces más de tiempo al trabajo de la casa (entendido como espacio doméstico y cuidado de “los otros”) que los hombres. Por contra, los hombres dedican mucho más tiempo al trabajo remunerado y disponen de más tiempo libre. (Sanz Gonzalez, 2014)

El instituto nacional de estadística, en su última encuesta sobre el empleo del tiempo de 2010³, nos muestra la distribución de las tareas diarias por sexo y por horas que le dedican.

Tabla 1. Distribución de actividades en un día promedio, por sexo

Actividades	Mujeres	Varones
Cuidados personales (incluye comer y dormir)	11:26	11:33
Trabajo remunerado	6:43	7:55
Estudios	5:05	5:13
Hogar y familia	4:29	2:32
Trabajo voluntario	1:51	2:10
Vida social	1:43	1:54
Deportes	1:40	2:03
Aficiones e informática	1:38	2:05
Medios de comunicación	2:49	3:06
Trayectos y tiempo no especificado	1:21	1:25

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010

³ La comparativa se basa en La Encuesta de empleo del tiempo de 2009-2010 ya que no existen datos publicados después de esa fecha. <http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>

En la tabla, se percibe una clara diferencia en las actividades como es el trabajo en la que el hombre le dedica 1 hora más. En la actividad de hogar y familia se puede observar cómo la mujer le dedica dos horas más que el varón.

Las diferencias existentes en el empleo del **tiempo** de hombres y mujeres continúan siendo significativas. Aunque la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado tres puntos, con respecto a la encuesta realizada en 2002-2003, y el de los hombres ha disminuido cuatro, aún hay más de 10 puntos de diferencia entre la participación masculina y femenina (38,7% y 28,2% respectivamente).

La participación masculina en las tareas domésticas ha aumentado entre 2002 y 2010 en casi cinco puntos y el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas del hogar ha disminuido menos de un punto, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17 puntos.

Los hombres participan más en actividades de tiempo libre y durante más tiempo. Las diferencias entre hombres y mujeres entre el estudio realizado entre 2002-2003 y este estudio (realizado entre 2009-2010) se concentran en las actividades de trabajo remunerado (mayor dedicación por parte de los hombres) y en la actividad de hogar y familia (mayor dedicación por parte de las mujeres) pero se observa como en ambos casos se acortan notablemente las diferencias en los años transcurridos. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2011)

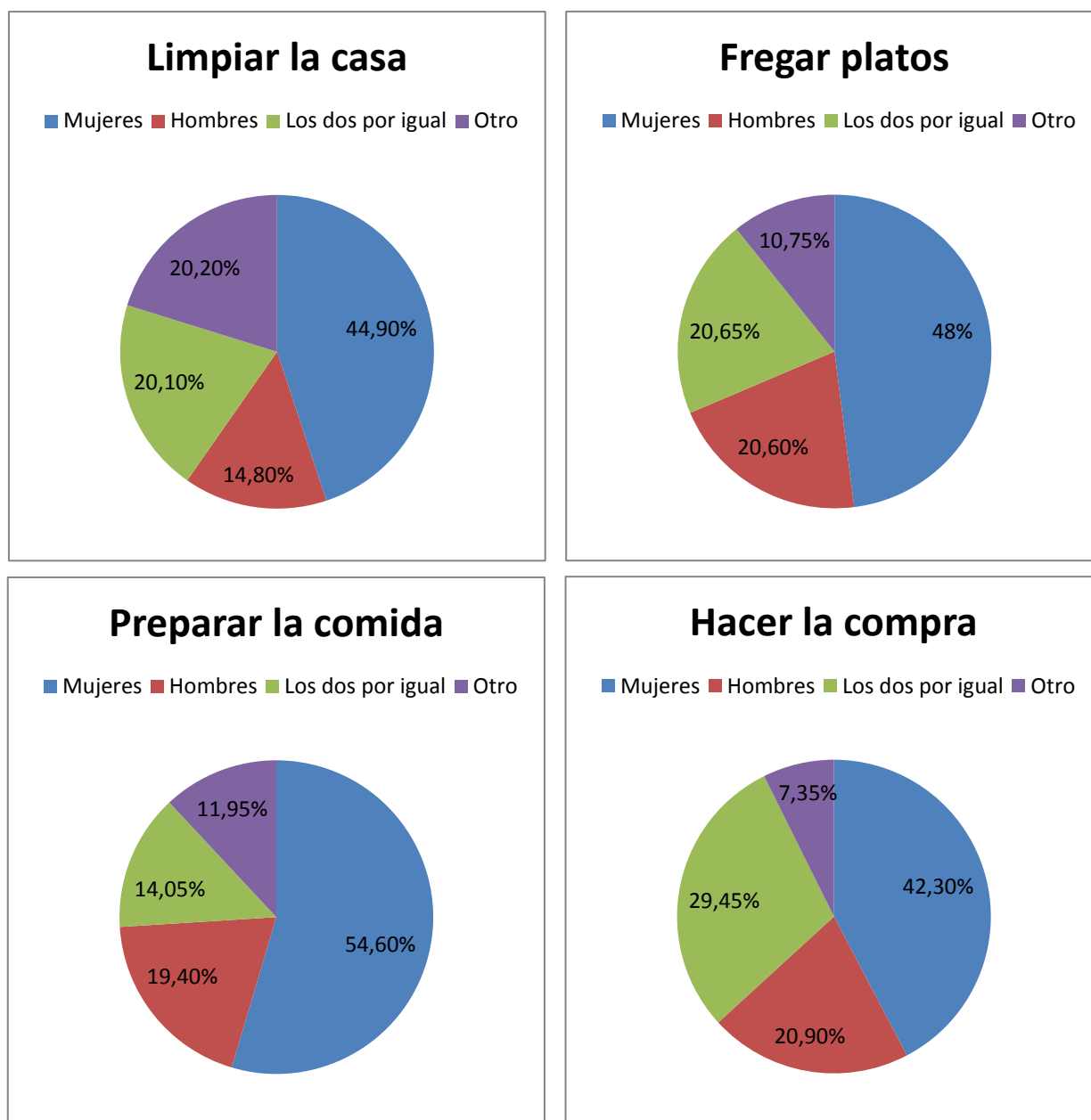
España debería fijarse como meta llegar al 'top tres' de los países en los que más se igualan los tiempos. Estos son Eslovenia, Estonia y Dinamarca. Allí es casi el doble de tiempo lo que dedican los hombres a las tareas de casa, situación que contribuye a reducir la denominada 'brecha de género'. (La Sexta (Más Vale Tarde), 2015)

Respecto a los roles en casa, los varones afirman que son ellos quienes suelen realizar el mantenimiento del coche (el 67,5%) y el bricolaje (el 61,3%). Por otro lado, las mujeres declaran que quien suele ir con los niños al médico son ellas (el 55,4%) y mayoritariamente se ocupan de las tareas domésticas (el 50,5%). No obstante, las reuniones del colegio, la compra y la economía familiar son actividades que realizan en común y reflejan una distribución del tiempo menos desigual. (Sanz Gonzalez, 2014)

La desigualdad en el hogar existe independientemente de si la mujer y el hombre trabajan de manera remunerada o fuera del hogar o no. Si ambos trabajan él dedica 2 horas a las tareas domésticas y ella 4:15 horas, ella dedica 2:15 horas más de media. Cuando ninguno trabaja él dedica 3:15 horas y ella 6:30 horas, 3:15 horas de diferencia. Cuando ella no trabaja y él sí, él dedica 1:30 hora y ella 6:30 horas, 5 horas más. Cuando él no tiene empleo y ella sí, ambos dedican el mismo tiempo al hogar, 4 horas (La Sexta Columna, 2016). Por tanto podemos observar cómo la igualdad en el hogar solo aparece cuando ninguno de los dos trabaja ya que dedican el mismo tiempo, en los demás supuestos la mujer (trabaje o no) dedica más tiempo que el hombre.

Si desglosamos las tareas del hogar en las actividades de preparar la comida, fregar platos, hacer la compra y limpiar, tenemos los siguientes datos:

Gráfico 1. Tareas del hogar por sexos



⁴Fuente: Distribución del tiempo doméstico. El país.

⁴ https://elpais.com/elpais/2017/06/06/media/1496767696_533628.html

En los gráficos podemos ver de una manera desglosada, el porcentaje de mujeres y hombres que dedican su tiempo a la realización de diferentes actividades en el hogar. En las cuatro actividades analizadas se observa cómo la mujer dedica más tiempo que el hombre. En la actividad de preparar la comida se puede ver cómo la mujer es la que más dedica su tiempo a dicha actividad (54,6%) frente al 19,40% de los hombres. En las demás actividades domésticas, los datos son muy similares entre ellos, excepto en la tarea de hacer la compra en la que un 30% la realiza de forma conjunta.

Estas diferencias que se producen entre hombres y mujeres en España vienen dadas, entre otras circunstancias, por el tipo de gestión del horario impuesto en el territorio español. España continúa con la cultura del presencialismo y no de la productividad. Esa política de presencialismo en el trabajo hace que la conciliación de la vida laboral y personal resulte muy complicada.

“A la mujer se le ha asignado la tarea de cuidar a los demás, no de maximizar su propio beneficio. Actividades como criar a los niños, limpiar la casa o lavar y planchar la ropa de la familia no crean bienes tangibles que se puedan comprar, intercambiar o vender y, por tanto, tampoco contribuyen a la prosperidad social. Las tareas del hogar son de naturaleza cíclica. Por lo tanto, el trabajo de la mujer no era una actividad económica, sino, pura y simplemente, una extensión lógica de su naturaleza bondadosa y amorosa” tal y como señala Katrine Marçal (MARÇAL, 2017: 33)

En España contamos con una Asociación para la Racionalización de Horarios (ARHOE) que tiene como fines fomentar el aumento y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, así como la conciliación de la vida personal y profesional, la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres y el acceso a las mismas oportunidades, la mejora de la productividad y eficiencia de las empresas y del trabajo en general, todo ello desde cualquier punto de vista y en especial mediante la racionalización de los horarios a través de la reflexión, el debate, el estudio, la promoción de buenas prácticas, personales y profesionales, la educación y su divulgación.

Esta asociación trabaja para que en España se promueva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; se favorezca la igualdad; aumente la productividad de las empresas; mejore el rendimiento escolar; disminuya la siniestralidad; facilite la globalización; cuide y mantenga hábitos saludables; mejore nuestra calidad de vida; impulse la modernización del país... y, en definitiva, dar mayor valor al **tiempo**.

ARHOE⁵ presenta unas propuestas para aumentar la productividad en el trabajo y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Jornada intensiva, no solo en verano, atendiendo al sector productivo concreto. Hay algunos que permitirían esta medida y otros concentrar el tiempo de forma más efectiva para la empresa y para los/las trabajadores/as.
- Reducción de la pausa de la comida, con unos hábitos de alimentación saludable, para rentabilizar el horario laboral de los/as trabajadores/as en general, y no someterlo a los horarios de los directivos y directivas para hacer acompañamiento en sus funciones.
- Teletrabajo y/o teletrabajo parcial (es decir, alguna tarde a la semana).
- Semana laboral comprimida (trabajar más horas al día a cambio de un día o medio libre, que podría ser el viernes o la tarde del viernes).
- Reemplazo de las horas extra por días libres.
- Facilitación de las ausencias del trabajo por emergencia justificada generando un banco de horas pactado entre empresa y trabajador/a.
- Fomento de entornos de trabajo más saludables, accesibles y funcionales que favorezcan el bienestar del personal laboral.
- Planes de luces apagadas desde determinada hora de la tarde (17 o 18 horas), atendiendo al sector productivo.
- Responsabilidad en el uso del tiempo de las reuniones: fijar horas de inicio y finalización y ser puntuales en ambas, no convocar reuniones a última hora de la tarde, suprimir las que sean prescindibles....

Ese horario de presencialismo viene respaldado por la política televisiva, en la que las horas de prime time es a partir de las 22:00, tanto entre semana como los fines de semana. Los horarios en los demás países de la Unión Europea son más racionales y dejan más tiempo para la conciliación.

El problema de la conciliación se manifiesta en la persona y el conflicto se crea en el “rol laboral” y el “rol personal” ya que no puede compaginar de forma satisfactoria las actividades asociadas entre sí (Moslares, 2016). El rol laboral está relacionado con el tiempo que una persona ha de dedicar a la función que desempeña en la empresa. Por su parte el rol personal está asociado al tiempo dedicado a todas aquellas acciones que no tienen relación con el trabajo (familia, ocio, vida social, descanso, formación, etc.).

Ese conflicto de roles conlleva unas consecuencias en la persona, como pueden ser un mayor nivel de estrés, cansancio, etc., pero además implica unas consecuencias para la entidad laboral ya que hay un menor desempeño en el puesto de trabajo, mayor absentismo, mayor rotación, etc.

⁵ <http://horariosenespana.com/>

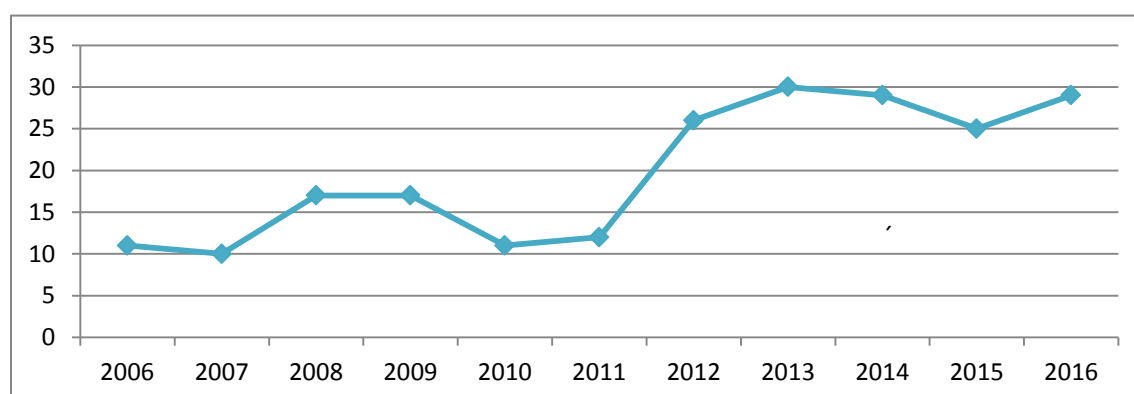
Todas esas consecuencias afectan al trabajo que desempeñan ambos sexos y esta desigualdad está disminuyendo con los años pero según el último Informe Global de la Brecha de Género 2016 del Foro Económico Mundial, tras realizar la comparación anual de la desigualdad entre hombres y mujeres en logros educativos, salud y supervivencia, oportunidades económicas y empoderamiento político, se concluye que la igualdad económica entre sexos podría tardar unos 170 años en producirse al ritmo actual, y advierte de un drástico frenazo en los avances de los últimos años. “Esta ralentización se debe en parte a los desequilibrios crónicos en los salarios y en la participación en el mercado de trabajo” (González, 2016)

Según el informe, España no permanece ajena a este fenómeno. Nuestro país no ocupa un puesto muy digno en la clasificación del Informe Global de la Brecha de Género 2016, situándonos en el lugar 29 de 144 países, sobre todo si se compara con la posición (11) que ocupaba hace 10 años. Respecto al año 2016, España retrocede cuatro puestos.

Tabla 2. Evolución en España del Índice Global de la Brecha de Género

Fecha	Ranking de la Brecha de Género	Índice de la Brecha de Género
2016	29	0,7384
2015	25	0,7420
2014	29	0,7325
2013	30	0,7266
2012	26	0,7266
2011	12	0,7580
2010	11	0,7554
2009	17	0,7345
2008	17	0,7281
2007	10	0,7444
2006	11	0,7319

Gráfico 2. Evolución en España del Ranking de la Brecha de Género



⁶ Fuente: Periódico Expansión

⁶ <https://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>

En la tabla y en el gráfico observamos la evolución de España en el Ranking de la Brecha de Género desde el 2006 hasta 2016, se aprecia cómo hemos subido en el ranking hasta la posición 29 en el año 2016. Una de las causas de este retroceso estaría relacionada la crisis económica que España sufre desde el año 2008.

Dicha desigualdad se perpetúa por la falta de corresponsabilidad, pues si bien es incuestionable que las mujeres se han incorporado al trabajo fuera del hogar, los hombres aún no han asumido en gran medida las responsabilidades familiares, que hasta ahora siguen recayendo mayoritariamente sobre ellas. La distribución, por lo tanto, del tiempo de trabajo y del tiempo personal (incluido el familiar) es muy distinta para hombres y mujeres, lo cual impide la igualdad y el progreso de éstas en el mercado laboral (Moslares, 2016).

Sara Berbel, catedrática de Psicología Social, explica cómo las medidas existentes para la conciliación familiar, laboral y personal, se interpretan, en líneas generales, como “facilidades para las mujeres” por ciertos sectores de la población. Es preferible, en consecuencia, hablar de corresponsabilidad e implicar a las dos partes. (Berbel, 2018)

Esta situación también se ve respaldada por la situación actual de los permisos de maternidad y paternidad en España, que no favorecen la igualdad entre mujeres y hombres. Actualmente las madres cuentan con un permiso obligatorio de 6 semanas y los padres de 2 semanas. Las 10 semanas restantes de maternidad son transferibles y voluntarias. La mencionada brecha salarial y el reparto tradicional de roles hacen que las mujeres sean habitualmente las que hacen uso del permiso voluntario transferible, lo que acaba provocando una situación de desigualdad desfavorable a la mujer en el mercado laboral.

Además de los permisos nombrados anteriormente, la responsabilidad doméstica es una tarea/función muy difícil de negociar.

La Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles propone unas series de medidas para facilitar la corresponsabilidad y el reparto de tareas en España⁷:

1. Que las Administraciones, empezando por el Gobierno de España, cumplan el Plan Concilia —2005—, y la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que señala que la jornada laboral debe finalizar a las 18:00 h. Que esta medida sea extensible, en la medida de lo posible (según actividad), a otra tipología de empresas.
2. ‘Prime time’ televisivo: las televisiones públicas y privadas deberían finalizar sus programas de máxima audiencia a las 23:00 h, al igual que los espectáculos salvo excepciones. Para ello, se insta a un pacto nacional de las cadenas públicas y privadas que tenga en cuenta el interés general de los españoles y españolas.
3. Rebaja en el Impuesto de Sociedades y en el IRPF para las empresas que favorezcan mediante medidas concretas una conciliación real y efectiva entre sus trabajadores/as (flexibilidad horaria, teletrabajo parcial, etc.). Vinculación al sello Horarios Racionales que contiene los parámetros para calificar a una empresa como empresa con horarios racionales.

⁷ http://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-medidas-concretas-para-conciliacion-real-201605261611_noticia.html

4. Incremento progresivo del permiso de paternidad (2-3 días cada año durante la legislatura).
5. Establecimiento de banco de horas de uso justificado y excepcional para el trabajador y recuperables según necesidades de empresa y disponibilidad de trabajadores.
6. Establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de familias con hijos/as como por ejemplo con un Bono Canguro o con el establecimiento de medidas que favorezcan la flexibilidad en la entrada al puesto de trabajo.
7. Introducción de la flexibilización horaria y teletrabajo (también a tiempo parcial) en los acuerdos de agentes sociales como un elemento real y efectivo en aras de la mejora de la productividad (empresa) y conciliación (trabajadores) tutelando el Gobierno un pacto en este sentido. Ajuste del tiempo efectivo de la prestación laboral a cambio de salida flexible y anticipada del puesto (es decir, no parada para comer de dos horas, por ej., sino una hora, y salida del puesto de trabajo una hora antes).
8. Campaña de sensibilización entre los más jóvenes sobre la conciliación de la vida personal y familiar, así como el mejor aprovechamiento del tiempo en su vida personal y laboral.
9. Situación de personas con atención a familiares dependientes (que la ley sea más ágil y que se aplique de forma real a las múltiples situaciones que se dan y que tenga una financiación real para las personas que se hallen en dichas situaciones).
10. Establecimiento del huso horario correspondiente a España, conforme a nuestro posicionamiento geográfico natural, como elemento que sirva de armonización para las medidas de fondo favorecedoras de la conciliación y optimización del uso del tiempo. Y en consecuencia, derogación de la Orden de 7 de marzo de 1940, que adelantó de manera excepcional una hora a nuestro país.

2. El tiempo en femenino y el tiempo en masculino

En este apartado analizaremos las diferencias en la construcción de “ser una mujer” o “ser un hombre” durante las diferentes etapas de la vida de ambos.

El género como construcción social y cultural viene marcado desde la infancia, en ella se asientan las bases que posteriormente crearan las grandes diferencias en la adolescencia y etapa adulta, y que inevitablemente se encuentran en el mercado laboral.

2.1 La infancia y su construcción

En el interior de una familia las relaciones se reflejan y se reproducen a partir de la división de tareas y actividades y del rol que cumplen la madre y el padre. Es en la familia donde todas las creencias sobre el género se socializan, mostrando a los niños y a las niñas las pautas de comportamiento esperadas para cada quien.

A medida que niños y niñas van tomando conciencia del rol de su sexo, van haciendo propias aquellas concepciones sobre el ser hombre y mujer, de tal manera que desde la infancia se muestran ya las diferencias de género. Es más común que las niñas ayuden en las actividades domésticas y que a los niños se les fomenten actividades de mayor independencia.

Así, la postura infantil ante los diferentes estereotipos respecto al “ser hombre” y “ser mujer” se ve ya reflejada desde sus primeros años. Esta es una concepción influida por el entorno familiar y depende de la relación entre los padres y los roles asumidos por cada uno de ellos en la organización familiar. Además de influir la familia en la asimilación del rol femenino o masculino, también hay que tener en cuenta la sociedad y cómo influye en nosotros/as.

Las ideas y creencias durante la infancia se constituyen dentro de un marco social, en el que la cultura, las normas sociales y las diferentes formas de pensar van mediando en el niño/a sus propios conceptos y valores en torno al mundo que le rodea (Bergen y Luckman, 1994). Nuestra sociedad, a lo largo de su historia, ha transmitido ideas y creencias sobre el hombre y la mujer que los colocan en posiciones distintas y desiguales (Suarez Ito, 1994) y sobre tales creencias el niño/a va construyendo su propia conceptualización del ser niño o niña.

Hay que señalar que no es lo mismo la sociedad de hace 50 años que la sociedad de hoy en día, antes esas diferencias de género estaban más asumidas por ambos sexos y la desigualdad entre ambos era lo “normal”, hoy en día dicha desigualdad se ha empezado a cuestionar.

Tal y como señala el Colectivo Ioé en su libro *Tiempo social contra reloj*, en la gestación de la familia moderna los varones adultos son los protagonistas de la esfera pública (la producción mercantil y las relaciones propias de la "polis") y las madres de familia se vuelven gestoras del ámbito privado de la familia, asumiendo como principal encargo la crianza y escolarización de los niños. Durante la fase del capitalismo de producción, la desigualdad de roles entre los sexos se aplicó también a la educación en la escuela: las niñas accedieron a la escuela más tarde que los varones y a ellas se destinaban unos contenidos específicos para "aprender debidamente aquellas materias relacionadas con sus futuros deberes domésticos-familiares: higiene del hogar, cuidados de los niños y niñas durante la infancia y labores propias de su sexo".

La discriminación educativa y laboral de la mujer se presentaba de distintas maneras, siempre justificada por la biología que implicaba para ellas una "inferioridad congénita" en relación a los hombres. A principios del siglo XX surge la teoría de la diferenciación y la complementariedad entre los sexos. Nuestro país pasó por el proceso de evolución y modernización para conseguir poco a poco la igualdad, pero continuó una férrea separación entre lo doméstico y lo laboral. "Tras el breve período de la república, en el que se registraron importantes medidas igualitarias y se construyeron 7.000 escuelas públicas, la etapa del franquismo representó una vuelta a los valores tradicionales de la familia jerarquizada y socialmente encuadrada. Las niñas de entonces volvieron a ser socializadas en función de su exclusivo papel de madres de familia." (Colectivo Ioé, 1995)

Nos interesa, dado el objeto de nuestra investigación, detenernos a reflexionar en cómo el uso del tiempo se interioriza en la infancia a través de los juegos, socializando de forma muy diferente a mujeres y hombres.

Esto es, hay que tener en cuenta los juguetes y los juegos con los que los niños y niñas pasan la mayoría de su **tiempo** durante la infancia. Los juguetes sexistas reproducen el estereotipo de sociedad patriarcal y machista en la que la mujer limpia y cuida de los bebés mientras que el hombre construye, crea e inventa ajeno a las tareas del hogar.

Al entrar en la sección de juguetes de cualquier cadena comercial, a simple vista se puede saber cuál es la sección de juguetes de niño y la sección de niñas. La sección de niñas es de color rosa, con muñecas que conducen hacia roles maternos, con "juguetes" que sirven para hacer las tareas del hogar, etc. En la sección de niño, prácticamente todos los juguetes implican acción, son juguetes para crear, inventar y competir para aumentar su capacidad intelectual.⁸

Además hay una relación entre los juguetes y el tiempo que dedican los niños y las niñas a jugar con ellos. Los niños establecen un periodo de tiempo más concreto para jugar a ese determinado juego, una vez realizado con éxito ese juego pasan a otro, sin embargo, las niñas no establecen un periodo de tiempo con el que estar jugando a sus juguetes. (Murillo, 2001)

En consecuencia, desde la infancia se construyen unas ideas y un rol para cada sexo que se interioriza según eres hombre o mujer respectivamente. Todo ello afecta posteriormente al **tiempo** dedicado a la esfera laboral.

⁸ Murillo, 2001

2.2 La adolescencia. El tiempo de la formación

Esta es la época de la vida dedicada a la formación académica y que significará la elección de la profesión en la etapa adulta.

En España tenemos un panorama educativo dominado por la dualidad. Por un lado, el número de personas que no llega a completar Bachillerato o una FP de grado medio es altísimo (44,5%), muy por encima de la media de la UE-15 (29,6%) muy alejado de Alemania (19,7%), por ejemplo. Paralelamente, el número de personas que completan estudios universitarios es relativamente alto (31,7%), superior a la media de la UE-15 (27,3%). En otras palabras: en un número muy alto de casos o bien no se hace Bachillerato o FP o bien se hace y después se pasa directamente a completar estudios universitarios, siendo relativamente pocas las personas que dejan de estudiar durante la secundaria superior. Esta dualidad se mantiene tanto en hombres como en mujeres. (Conde Ruiz J. I., 2015)

Resulta significativo que pese a que hay más mujeres con estudios superiores entre la población de jóvenes de 25 a 34 años de edad, existan más hombres que obtienen un trabajo con ese nivel de titulación mientras ellas acaban más a menudo en la lista del paro. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) subraya que esa diferencia entre la preparación académica y el empleo está estrechamente relacionada con la escasez de servicios para atender a los hijos, como las guarderías, o las diferencias habituales de salarios entre hombres y mujeres. (Álvarez, 2015)

Ya en 1998 el porcentaje de mujeres entre 25 y 50 años con estudios universitarios superó la proporción de hombres con dicho nivel educativo. Actualmente, el 42% de las mujeres entre estas edades ha completado estudios terciarios, frente a un 35% de los hombres (y la brecha continúa aumentando). (Conde Ruiz J. I., 2015)

Las generaciones de mujeres de menos de 45 años, como señala Conde Ruiz, están mejor formadas que los hombres, mientras que la generación de entre 45 y 54 años tiene niveles educativos por género similares y entre las de personas de más edad, los hombres alcanzaron niveles medios de formación más elevados.

En general, en prácticamente todos los países europeos encontramos una tendencia similar, las mujeres jóvenes poseen más estudios superiores los hombres, mientras que en generaciones más mayores los hombres tienden a tener mejor nivel educativo. (Conde Ruiz J. I., 2015)

En España las mujeres jóvenes se forman más que los hombres, además esta brecha es mayor a la que encontramos en otros países. Puede haber diversos motivos para explicar este fenómeno. En primer lugar, los trabajos que antes de la crisis tenían un salario relativamente elevado y no requerían formación secundaria superior o universitaria se concentraban en sectores típicamente masculinos (manufacturas, construcción). Por ese motivo, era más probable que los hombres jóvenes dejarán de estudiar para trabajar.

Otra razón, podría ser que, dado que existe una brecha salarial importante, las mujeres tiendan a formarse más para compensar por este fenómeno. Es decir, intentan compensar la discriminación en el mundo laboral con un mayor esfuerzo en la etapa educativa. (Conde Ruiz J. I., 2015)

Otra serie de razones suele centrarse en que las mujeres tienen, de media y a nivel agregado, capacidades que se valoran más en nuestro sistema educativo, por lo que tienden a suspender menos y, por lo tanto, es más improbable que se desvinculen de su formación académica. El porcentaje de mujeres que repite curso es inferior al de hombres a lo largo de toda la enseñanza obligatoria y el Bachillerato. En 2º de Primaria, por ejemplo, repite curso el 4,1% de las mujeres frente al 5,2% de los hombres. Hacia primero de la ESO estas cifras aumentan a un 15% de los hombres y un 10,6% de las mujeres. Por eso no es de extrañar que el abandono escolar temprano sea muy superior en el caso de los hombres: uno de cada cuatro no completa el segundo ciclo de Secundaria. Para las mujeres esta cifra es del 18%, siete puntos menos. (Conde Ruiz J. I., 2015)

El Ministerio de Educación y Cultura da una cifra aproximada de los datos del curso escolar 2016/2017 y expone la relación entre chicas y chicos que superan los cursos de bachiller:

Tabla 3. Relación porcentual entre chicas y chicos que superan bachiller

	Total	Mujeres	Hombres
Primer curso	79.7	82.8	76.3
Segundo curso	77.3	80.0	74.1

⁹Fuente: Ministerio de Educación y Cultura

Como podemos observar en la tabla, las mujeres superan en número a los hombres en bachiller. En el segundo curso vemos una disminución tanto en hombres como en mujeres, pero aun así las mujeres superan a los hombres por 6 puntos. (Ministerio de Educación, 2016-2017)

Por otra parte, la OCDE alerta de que en España existe un "fuerte sesgo de género" en los estudios científicos, tecnológicos, ingenierías y matemáticas (STEM), donde la proporción de alumnas es muy inferior a la de los alumnos, y se queda incluso en el 12% en algunas áreas como las tecnologías de la información y la comunicación, según indica esta organización en su informe 'Panorama de la Educación 2017'.

En 2015 en España, el 24% de los nuevos alumnos de ingenierías, producción industrial y construcción fueron mujeres, el mismo porcentaje que la media de la OCDE. Sin embargo, este dato se reduce a la mitad (12%) cuando se trata de mujeres en estudios de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), siete puntos porcentuales menos que el promedio de los países de la OCDE (19%).

⁹ <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1718esp.pdf>

Hemos de considerar, después de todos los datos expuestos anteriormente, que en el mercado laboral debería haber una consecuencia lógica y acorde con el periodo de formación, pero más adelante veremos como no es así.

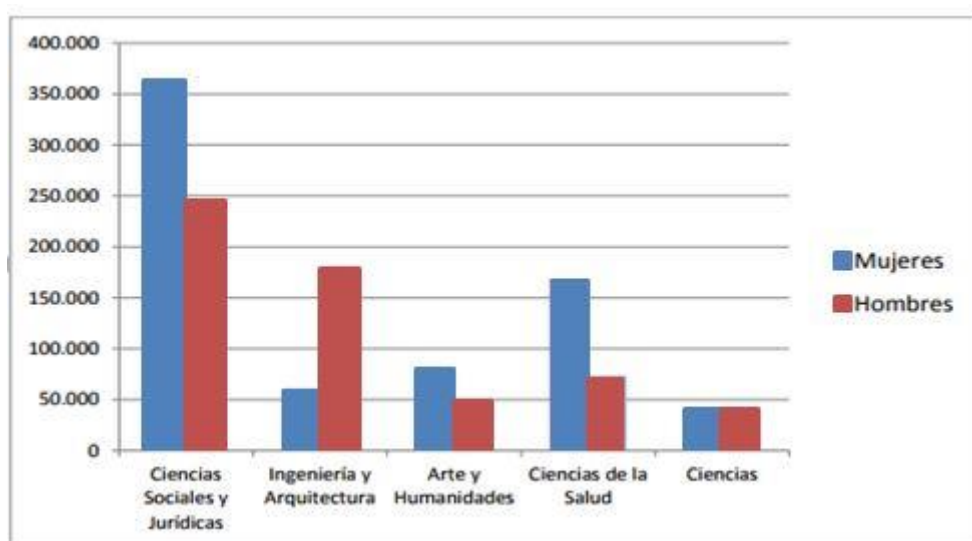
El trabajo subraya que, al igual que en la mayoría de países OCDE, las mujeres en España tienen una "presencia desproporcionada" en las carreras relacionadas con el sector educativo (España, 79% y OCDE, 78%) así como en salud y bienestar (España, 72% y OCDE, 75%).

En España, los/as jóvenes adultos, tanto ellos como ellas, entre 25 y 34 años cuyo nivel educativo más alto se corresponde con un programa de formación profesional de grado superior tienen una tasa de empleo superior (74%) que aquellos con una cualificación general (63%). Las tasas medias en los países OCDE son del 80% y del 70% respectivamente. Pese a esto, España tiene una de las tasas más bajas de matriculados en FP de la OCDE. (Navarro, 2017)

También queremos mencionar las diferencias en la tipología de los estudios que hacen los hombres y las mujeres. Las carreras con un mayor número proporcional de titulados varones son aquellas que tienen que ver con informática (solo 15% de mujeres) e ingeniería (solo 18% de mujeres). Las que más proporción tienen de mujeres son aquellas que tienen que ver con servicios sociales (83%), educación (casi el 80% de mujeres) y medicina y salud (73%). Encontramos cifras relativamente cercanas a la paridad en las ciencias básicas y una representación femenina algo mayor del 60% en humanidades y ciencias sociales. Destaca el hecho de que esta dinámica está generalizada para prácticamente todos los países desarrollados, aunque se encuentran pequeñas diferencias individuales. (Conde Ruiz J. I., 2015)

En el curso escolar del 2016/2017, el Ministerio de Educación ha redactado las diferencias entre lo que estudian las mujeres (708.196) que representa un 55% sobre el total y los hombres (582.992) que es el 45%.

Gráfico 3. En valores absolutos por sexos en las distintas ramas de enseñanza



¹⁰Fuente: Avance estadística de estudiantes. Curso 2016-2017

El alumnado que accede a un Grado en las universidades españolas se caracteriza por una mayor presencia femenina al incorporarse un total de 185.662 mujeres en comparación con los 155.326 hombres. Esta situación tiene sustanciales diferencias en función de la rama. Desde la casi igualdad en la rama de ciencias con un 49,3% de las mujeres hasta la significativas diferencias que existen en la rama de la Salud con un 70,4% de presencia femenina y lo opuesto en la rama de Ingeniería y Arquitectura en la que alcanza el 77% la presencia masculina. Estas diferencias son menores en las Ciencias Sociales y Jurídicas con un 59% de mujeres y ligeramente mayor en Artes y Humanidades con el 60%.

El salto entre los estudios cursados, la formación adquirida y la capacitación y preparación de las mujeres no se traduce posteriormente en la esfera laboral. De lo que en consecuencia podemos deducir que las mujeres jóvenes en esta etapa disponen de su **tiempo**, un tiempo para estudiar y formarse. Todavía no han formado una familia y disponen de un tiempo propio del que las mujeres adultas con responsabilidades familiares no disponen.

¹⁰ https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/alumnado/2016-2017/Avance-de-la-Estadistica-de-estudiantes-Curso-2016_2017.pdf

2.3 La etapa adulta. Tiempo profesional, tiempo personal.

Cuando hablamos de etapa adulta, hablamos de la etapa en la que se adquieren responsabilidades, autonomía e independencia. Es una época en la que se ingresa en el mercado laboral y es ahí precisamente donde aumentan las diferencias y se visibilizan con más intensidad las desigualdades de género.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido especialmente rápida en España, en los últimos 30 años el número de personas activas ha aumentado en 8.9 millones, de los cuales más del 70% son mujeres. A mediados de los 80, sólo un 35% de las mujeres españolas entre 15 y 64 años trabajaba o buscaba activamente empleo. (Ministerio de empleo y Seguridad Social, 2016).

En esta etapa las mujeres van a carecer de un **tiempo** propio y empieza a cambiar su distribución horaria. Virginia Woolf en su libro *Una habitación propia* se cuestiona qué es lo que necesitan las mujeres para escribir buenas novelas y la respuesta es independencia económica y personal, es decir: una habitación propia (Woolf, 1929).

Uno de los factores más importantes a la hora de decidir el ingreso y la permanencia en el mercado laboral o no, es la maternidad. La participación laboral de las mujeres disminuye durante demasiado tiempo cuando se tienen hijos/as, denotando problemas serios en la compatibilización de vida familiar y laboral. La tasa de empleo en adultos viviendo en pareja sin hijos/as no difiere demasiado de la brecha en adultos solteros (pese a que sí existe un incremento del 6 al 8%). La gran diferencia en la brecha de empleo se encuentra entre tener o no tener hijos (diferencia porcentual del 6 al 33%). Como consecuencia esto tiene efectos devastadores sobre nuestra tasa de natalidad.

En España observamos una diferencia muy grande en la tasa de empleo entre personas con hijos/as y personas sin ellos (25 puntos). Esta brecha se mantiene independientemente de la edad del hijo/a, señal de que la desconexión del mundo laboral tiene un carácter bastante poco temporal (si bien también afecta que las mujeres con hijos/as más mayores tienden a ser ellas mismas más mayores y la brecha decrece con la edad).

Resultan interesantes las encuestas que hace desde 2003 la American Time Use Survey (ATUS), en las que se mide la cantidad de tiempo que las personas emplean en diferentes actividades (trabajo remunerado, cuidado de los niños, socializar, voluntariado...) según si están casados o no. Las encuestas se realizan a estadounidenses mayores de quince años, divididos en dos grupos, los casados/as y los solteros/as.¹¹

¹¹ https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-05-16/solteros-contras-casados-en-que-emplean-el-tiempo_127400/

Actividades a las que las parejas casadas destinan más tiempo que los/as solteros/as

- Labores del hogar: limpieza, trabajo en el jardín, cocina, mantenimiento del coche... Los casados emplean en torno a 2 horas y 4 minutos al día para estos menesteres, mientras que los solteros solamente una hora y 24 minutos.
- Comprar: comida, gasolina, elementos para el hogar... En este caso la diferencia no es grande, aunque existe: los casados destinan a ello 47 minutos, frente a los 40 que destinan los solteros.
- Comer y beber: en soledad o acompañados, en casa o en un restaurante, los casados emplean una hora y 20 minutos al día en comer y beber, mientras que los solteros simplemente una hora y 9 minutos.
- Trabajar: en casa o en la oficina, incluyendo viajes laborales y comidas por trabajo. Los números son bajos, quizás porque se incluyen los fines de semana, y porque los jóvenes y mayores, que no trabajan, hacen descender la media: frente a las casi 4 horas de los casados hallamos tres horas y 7 minutos destinadas al trabajo por parte de los solteros.
- Actividades religiosas y cívicas: ir a misa, rezar, ir a reuniones del vecindario o la comunidad... A estos menesteres los casados dedican 23 minutos diarios, mientras que los solteros sólo 16.

Actividades a las que las parejas casadas destinan la misma cantidad de tiempo que los/as solteros/as

- Preocuparse y ayudar a gente que no está bajo la responsabilidad de uno: casados y solteros emplean en torno a 11 minutos diarios.

Actividades a las que los/as solteros/as destinan más tiempo que las parejas casadas

- Actividades educativas: recibir clases, hacer investigaciones, deberes, lecturas... Los solteros dedican casi una hora al día a este tipo de ocupaciones, mientras que los casados apenas 5 minutos.
- Cuidado personal: dormir, cuidar de la salud, arreglarse... Frente a las casi diez horas de los solteros tenemos unas nueve horas y cuarto por parte de los casados.

Otra cuestión objeto de análisis ha de ser que en España, el salario medio anual femenino representa el 76,1% del masculino, según recoge la última encuesta anual de estructura salarial (del INE) publicada en junio de 2014 pero con datos de 2012. En salario anual la diferencia es de 6.145 euros —entre los 25.682 de ellos y los 19.537 de ellas— pero supera los 9.000 euros en puestos de gerencia y se queda en 5.149 en el caso de técnicos y profesionales científicos e intelectuales. (Álvarez, 2015)

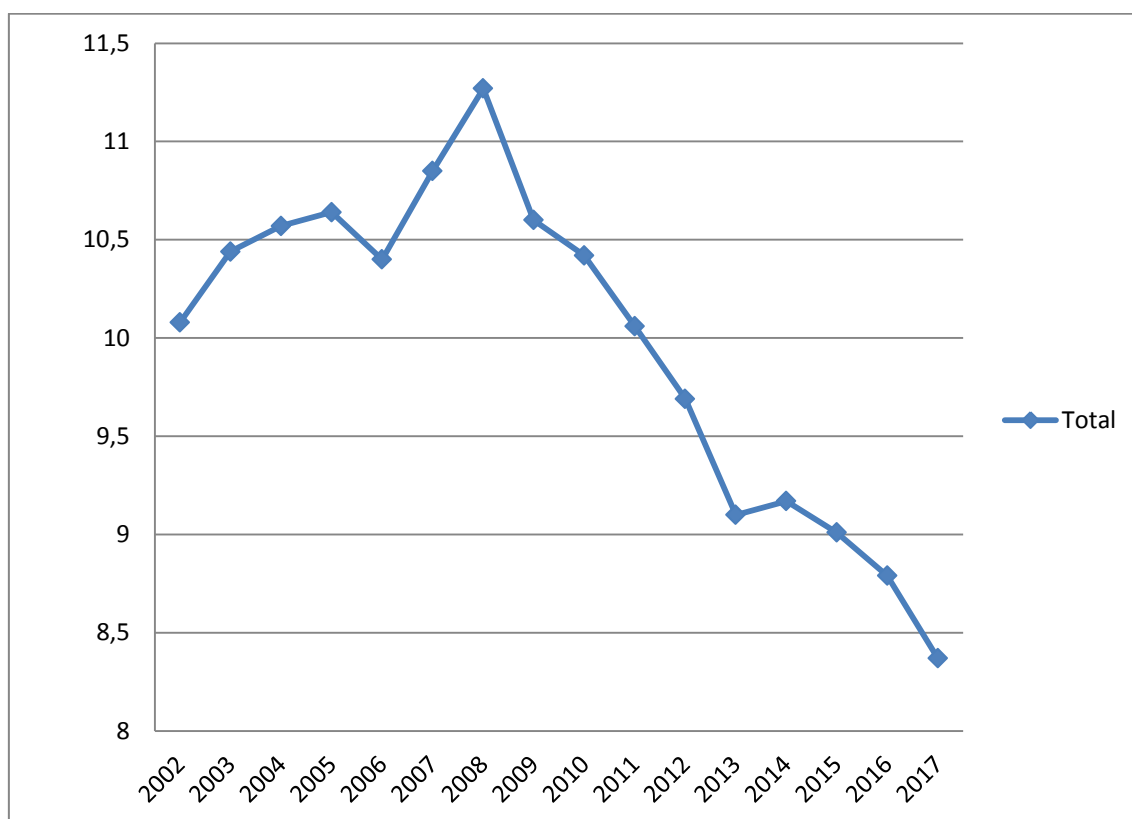
En general, según la OCDE, solo el 66% de las mujeres están empleadas en comparación con el 80% de los hombres. Y la horquilla crece conforme se rebaja el nivel de preparación educativa. La diferencia ronda los 20 puntos porcentuales en el caso de estudios primarios — 65% para hombres y 45% para mujeres—; sobre 15 puntos entre hombres y mujeres hasta la educación terciaria (80%, ellos frente al 66% de mujeres) y 10 puntos entre mujeres y hombres con estudios superiores (88% frente a 79%, respectivamente).

Esta puede ser una de las razones por la cual la tasa de natalidad ha disminuido significativamente a lo largo del tiempo.

En los últimos años hemos observado cómo la pirámide poblacional tiene un saldo vegetativo negativo y España está sufriendo un proceso de envejecimiento.

En el gráfico podemos observar un descenso de la demografía a partir de 2008, cuando la crisis apareció en España. Desde entonces la tasa de natalidad ha descendido pasando en 2008 de un 11,27 a 2017 a un 8,37. Tanto la crisis, como la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres y la dificultad de entrar en el mercado laboral, han favorecido esta situación.

Gráfico 4. Total nacidos por cada mil habitantes



¹² Fuente: Elaboración propia a través de datos del INE

Tan importante es la disminución de la tasa de natalidad que tiene consecuencias negativas para el pago de las pensiones. En general se viven más años y eso provoca que aumenten los años en los que se percibe a pensión. La pirámide poblacional se está invirtiendo y ello provoca que cada vez haya menos jóvenes que puedan cotizar frente a los mayores que reciben pensiones. (Blánquez Agudo , 2017)

Como dice Katerine Marçal “cuando la sociedad no ayuda o no anima a las mujeres a conciliar su vida familiar y laboral, el resultado es un menor número de nacimientos” (Marçal, 2017: 191)

¹² <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381>

Además es importante señalar que todas esas diferencias de empleo de tiempo entre hombres y mujeres han provocado que enfermedades como son la ansiedad o la depresión hayan aumentado gravemente en la mujer trabajadora. La depresión se ha convertido en una enfermedad femenina, causada por la sensación de no valer lo suficiente, de no tener la capacidad suficiente, de no estar a la altura. Las mujeres con altos salarios en el sector privado se desmoronan con mayor facilidad que sus compañeros hombres y se cogen largas bajas por enfermedad (Marçal, 2017: 47).

La doble ocupación (laboral y familiar), la falta de conciliación y la mayor insatisfacción en el empleo, añadido a la desigualdad salarial, figuran entre los principales motivos que llevan al 19,9% de las mujeres a presentar síntomas depresivos, ansiedad, problemas sociales e hipocondriacos derivados del estrés laboral, frente al 13,9% que padecen los hombres. (Fernandez, 2018).

En conclusión, la relación con el tiempo y su uso es tan importante que una de las causas por la que las mujeres tienen dificultades para mantener un tipo de vida saludable es la falta de motivación por la carencia de tiempo propio¹³.

¹³ Así lo señala un estudio del Instituto DKV. <https://dkvseguros.com/sala-prensa/noticias/2017/06/solo-una-de-cada-200-mujeres-espanolas-mantiene-estilo-vida-muy-saludable>

3. Mercado laboral. Las categorías del tiempo.

Cuando hablamos de mercado laboral o mercado de trabajo nos referimos, en líneas generales, al conjunto de relaciones entre empleadores (oferta) y personas que buscan trabajo remunerado (demanda).

Con respecto al mercado laboral y la composición de la familia hemos de señalar que antes la unidad familiar estaba compuesta por: el padre, que realizaba un trabajo remunerado fuera del hogar para obtener los recursos económicos necesarios; la madre, que se dedicaba a la atención del hogar y de los miembros de la familia: educación y cuidado de hijos, atención a los mayores, y dedicación al marido. En este marco, siempre que la situación económica lo hiciera posible, las tareas estaban repartidas al dedicarse cada uno a una función sin que se produjera ningún conflicto (Gómez, 2003). De hecho, en nuestro país el padre era el titular de los beneficios sociales de la protección del Estado y las mujeres y los/as hijos/as tenían el derecho derivado.

Con la incorporación de la mujer en el mercado laboral surgieron ciertos cambios de roles y con ello se comenzó a hablar de la “conciliación” entre la vida familiar y profesional.

Como explica Sandalio Gómez en su trabajo sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral, la conciliación entre vida familiar y profesional, se consigue cuando las dos se pueden desarrollar de manera satisfactoria para la persona. Esto es, que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional, en el caso de que se desee esa opción. Evidentemente esta lectura se puede realizar a la inversa priorizando la vida profesional sobre la construcción familiar.

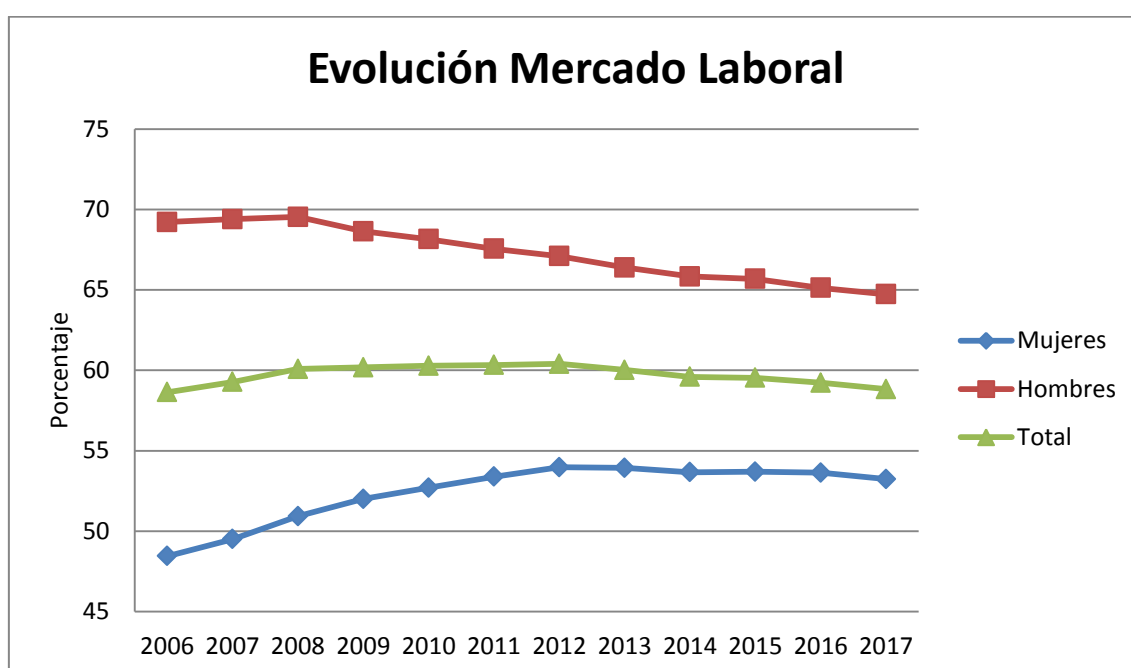
Hace tan sólo veinte años, no se había manifestado con tanta claridad este conflicto por lo que no parecía necesario buscar con tanto empeño esta conciliación. La evolución social ha propiciado, de manera acelerada, una re-estructuración de los “roles” de familia tradicional, lo que supone asumir unos cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus componentes. La mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando y además, trabajar fuera del hogar. Se hace necesario, por un lado, un nuevo reparto de las funciones y responsabilidades familiares entre los cónyuges, y por otro, la concienciación de la sociedad en general y el apoyo, desde las instituciones y de las empresas, en particular, para que se pueda compaginar ambas facetas.

Al mismo tiempo, se está produciendo un aumento del número de familias y su diversidad y a la vez, una reducción de su tamaño, debido principalmente:

- Al incremento de la esperanza de vida,
- Al incremento del número de divorcios,
- Al número de hogares con dos miembros trabajando, que se incrementa de manera notable (del 31% de hogares en el año a las 1992 al 43,4% en el año 2000);
- A las bajas tasas de natalidad;
- A la disminución del número de matrimonios.

Estos hechos se están presentando cada vez con más fuerza y afectan de manera directa a la institución familiar, en gran medida, debido a la creciente participación de la mujer en el mercado laboral. Los cónyuges deben asumir responsabilidades y conciliar la dedicación de ambos a un trabajo profesional remunerado fuera del hogar, con la atención de los deberes familiares, por lo que resulta obvio que se puede presentar un conflicto entre ambos, que si no se resuelve bien, afecta de manera importante al desarrollo de la vida familiar. (Gómez, 2003)

Gráfico 5. Evolución del mercado laboral



¹⁴Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Durante los últimos años podemos observar cómo la mujer ha ido incrementando su papel en el mercado laboral pasando de un 48,45% en 2006 a casi un 53,24% en 2017. Pero aun así la diferencia que existe entre la tasa de actividad entre hombres y mujeres es muy amplia, aunque desde 2007 se ha ido reduciendo progresivamente.

A pesar de que en estos últimos años la mujer está más representada en el mercado laboral, bien es cierto que la desigualdad afecta a la decisión de trabajar o no y también afecta a las condiciones laborales y el desarrollo profesional.

¹⁴ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>

En primer lugar, encontramos diferencias de género en las perspectivas de encontrar empleo, tal y como refleja la brecha de género en la tasa de paro. Tradicionalmente, España ha sido un país con una elevada tasa de paro y grandes diferencias en la misma entre hombres y mujeres. En el año 2000, la tasa de desempleo de los hombres en España era del 9,5%, mientras que la de las mujeres era del 20,4%, es decir 10,9 puntos porcentuales (pp) de diferencia. Este nivel de desigualdad era muy superior al de Alemania (-0,6 pp), Francia (-3,6 pp) e incluso Italia (-6,5 pp). (Conde Ruiz J. , 2015)

La mujer, como he explicado en el apartado anterior, da prioridad a su formación para su incorporación en el mercado laboral pero según hemos observado en los datos presentados, ello no se refleja en la misma medida que los hombres a la hora de encontrar trabajo.

Una vez que la mujer ha concluido sus estudios y quiere introducirse en el mercado laboral se encuentra con la primera barrera, las ofertas de empleo. En ellas se pueden observar una discriminación hacia las mujeres o hacia personas con cargas familiares.

Esa discriminación por sexo en las ofertas de trabajo está prohibida en el Estatuto de los Trabajadores, ya que no hay un acceso igualitario al empleo entre mujeres y hombres e impide el ejercicio de su desarrollo profesional. (El Mundo digital , 2015)

Además las mujeres siguen luchando por acceder a un mundo profesional masculinizado y para ello deben esforzarse más para demostrar que están comprometidas con el trabajo, para combatir la idea preconcebida de que su lugar está en casa. Al entrar en el mercado de trabajo remunerado la mujer ha podido pagar para librarse de gran parte de las áreas domésticas y para ello es necesario desprenderse de la vida familiar al llegar a la oficina (Marçal, 2017: 67)

Los hombres no se han incorporado al trabajo doméstico en la misma medida que las mujeres al mercado laboral, la lucha por la compatibilización es suya e implica una mayor carga de trabajo para estas. Todo ello provoca que la elevada carga de trabajo influya en la salud, la cual experimenta mayor cansancio pudiendo llegar al estrés u otros problemas. (Montes López)

CCOO explica cómo por el contexto de la crisis económica y con las reformas laborales se ha favorecido el progresivo deterioro de las condiciones de trabajo. Con la crisis nos hemos acostumbrado a que los empleos son cada vez más precarios y las aptitudes que se exigen son cada vez mayores. (Las ofertas de empleo más indignantes, 2015)

Una vez conseguido un empleo, las mujeres españolas continúan sin tenerlo fácil en relación a los hombres. En España la temporalidad es una de las mayores disfuncionalidades de nuestro mercado de trabajo y afecta a todos los colectivos. A pesar de la gran destrucción de contratos temporales durante la crisis (la mayoría de ellos eran hombres que trabajaban en el sector de la construcción), las mujeres españolas tienen una tasa de temporalidad un punto porcentual superior a los hombres. No obstante, en términos absolutos seguimos teniendo la tasa más alta de temporalidad femenina de todo nuestro entorno. La temporalidad es un

problema enorme en España, que afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque levemente más a estas segundas. (Conde Ruiz J. I., 2015)

Un estudio realizado por el Sepe¹⁵ en 2017, sobre los datos de 2016, afirma que las mujeres registran más contratos pero muchos de ellos de corta duración. Las mujeres han suscrito 8.763.651 contratos, pero la tasa de contratación femenina se sigue reduciendo y se sitúa en el valor mínimo de la década. Por otro lado, el número de mujeres contratadas representan el 45,89% de 6.758.624 de personas contratadas en este período.

Por primera vez, desde que se inició la crisis económica, se ha logrado superar los niveles de contratación previos para uno y otro sexo, pero no con el mismo impacto, pues mientras las mujeres en 2016 suscribieron 197.739 contratos más que en 2007, los varones prácticamente sextuplicaron esta cifra.

Globalmente, en el decenio 2007-2016, el número de personas contratadas presentó un saldo negativo en ambos sexos, por lo que en 2016 se registraron 425.859 mujeres y 641.915 varones menos que en 2007.

A pesar de la recesión del mercado laboral en 2012, ambos indicadores, contratos y personas contratadas, han mostrado una significativa mejoría en este último lustro. Se registraron saldos positivos en ambos sexos, pero la proporción entre contratos y personas contratadas en este período fue de: una mujer contratada por cada seis contratos suscritos por ellas –proporción algo menor en los varones, cinco a uno, poniendo de manifiesto las diferencias entre sexos en la recuperación del mercado laboral.

Además el índice de rotación –relación entre el número de contratos y el número de personas contratadas– es un indicador de la temporalidad de la contratación y cuanto más alto es el índice, mayor es la temporalidad del empleo. En 2016, los índices de rotación de la contratación, tanto femenina como masculina, han alcanzado el valor máximo de los últimos diez años: las mujeres han firmado un promedio de 2,61 contratos por persona y los hombres 2,87. Más del 53% de las mujeres contratadas han firmado un único contrato y solo un 1,70% de ellas suscribieron más de 15 contratos en el año –respecto a esta variable, el empleo femenino es más precario que el año precedente–

Una de las características de la contratación en los últimos años es el incremento los de contratos de corta duración. Ya se ha puesto en evidencia que la mujer suscribe más contratos temporales que indefinidos –en 2016 los contratos temporales decuplican los indefinidos– y que el número de contratos temporales ha venido aumentando gradualmente desde 2010. En cuanto a la jornada laboral, es la completa la que predomina en el mercado laboral, pero la jornada parcial ha ido adquiriendo mayor peso en la contratación femenina durante la última década. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2017)

¹⁵ Servicio Público de Empleo Estatal

Tabla 4. Asalariados según tipo de contrato en valor absoluto

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
HOMBRES									
Indefinido	6.079,7	5.904,7	5777,0	5668,1	5658,7	5907,7	6186,8	6351,8	6548,5
Temporal	2.122,4	2.046,6	1931,	1742,9	1615,1	1667,8	1949,2	1960,9	2017,2
MUJERES									
Indefinido	5.444,4	5.355,6	5282,3	5189,0	5154,9	5255,3	5338,0	5383,0	5329,2
Temporal	2.068,5	1.921,3	1782,9	1685,8	1640,4	1743,7	1920,2	1896,6	1986,2

¹⁶Fuente: Elaboración propia según datos del INE

La contratación temporal es un claro indicativo del uso del **tiempo** y, en la tabla podemos observar como desde el 2009 hasta 2014 tanto los contratos indefinidos como los temporales disminuyeron en hombres y en mujeres, si bien es destacable que a partir de 2015 hay un incremento en ambos tipos de contratos. Lo que observamos en la tabla es que en todos los años la cantidad de contratos en los hombres siempre es superior a la de mujeres. Siempre la relación de contratos indefinidos o temporales de los hombres es superior a los contratos indefinidos o temporales en las mujeres.

La importancia del uso del tiempo laboral adquiere una mayor relevancia y supone un mayor conflicto durante la maternidad. Generalmente, son mujeres las que reducen su jornada laboral para hacerse cargo de su descendencia y las que ven también reducidas su pensión y sus ganancias futuras. (Marçal, 2017: 189)

Otra cuestión importante que hay que mencionar es que España cuenta con unos permisos de maternidad y de paternidad desiguales. La madre cuenta con 16 semanas (6 semanas obligatorias después del parto) y 10 semanas que puede ceder al padre si ella así lo decide. Mientras que el padre cuenta con 5 semanas. Sin tener en cuenta las 6 semanas obligatorias para el descanso de la madre, vemos que por el simple hecho de ser la madre se tiene 5 semanas más que el padre.

Recientemente el permiso de paternidad ha sufrido una modificación, a partir del 5 de julio de 2018, la duración del permiso se ha ampliado a cinco semanas, en vez de cuatro semanas que disfrutaban anteriormente. Permiso que se irá ampliando cada año una semana hasta alcanzar las 16 semanas en 2024 según la proposición de Ley aprobada en el Congreso.

El modelo ideal es que ambas bajas sean idénticas para ambos progenitores e intransferibles, es decir, las semanas de baja no se las pueden ceder el uno al otro. El tiempo y las estadísticas han demostrado que si las semanas son trasferibles, el padre toma unas pocas y cede la mayor parte a la madre, que acaba cuidando al bebé ella sola y alejada del mercado laboral mucho tiempo. El 50% de las mujeres que cuidan largo tiempo no vuelven a su trabajo en las mismas condiciones que cuando lo dejan y en España, donde es la madre la que puede transferir semanas al padre, no llegan al 2% los hombres que solicitan alguna de estas. Se limitan a coger aquellas que son intransferibles para ellos. (Morán Breña, 2018)

¹⁶ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10897>

En España contamos con una Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPiINA) que reivindican la ruptura de los roles tradicionales que asocian el cuidado con las mujeres y busca conseguir una reforma en el sistema de permisos de maternidad y paternidad para que estos sean iguales e intransferibles. Lo que propone esta asociación es un permiso parental de 16 semanas para cada persona, intransferible y remunerado al 100%. Dicho permiso se divide en dos partes:

1. Permiso parental de 2 semanas. Es obligatorio y debe tomarse justo después de nacimiento o adopción
2. Permiso parental para la crianza de 14 semanas que a su vez se divide en 4 semanas obligatorias y 10 semanas no obligatorias. Además puede usarse en cualquier momento dentro del primer año.

María Ángeles Durán en su ensayo *La Jornada Interminable*, habla de cómo el **tiempo** de la mayoría de las mujeres era dedicado a la producción de servicios en el seno de la unidad familiar y no era intercambiado en el mercado de trabajo. Además el trabajo reproductivo se caracterizaba por entremezclarse con la parte personal y afectiva de la existencia y por hacerlo a lo largo de toda la vida. Mientras que la trayectoria laboral de los hombres se concebía como un proyecto a largo plazo, individualizado, ascendente y que culminaba con la jubilación y para las mujeres significaba un proyecto colectivo que incluía a su familia y que no culminaba hasta la vejez. Durán hace hincapié en que “la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, habitualmente no las libera de ser las principales responsables y trabajadoras no remuneradas para sus hogares”

En la actualidad las empresas privadas y públicas tienen planes de conciliación y de igualdad para conseguir la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Como por ejemplo, la Universidad de Zaragoza que cuenta con un plan de igualdad en el que se establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso que garantice la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico.

En él se recogen medidas como garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario, fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Universidad de Zaragoza, promover el ajuste de horarios en las reuniones dentro de la Universidad de Zaragoza para que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas, entre otras muchas. (Zaragoza, Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, 2016)

Además la Universidad de Zaragoza cuenta con un Plan Concilia con el que se busca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal público de la Universidad de Zaragoza. Concretamente la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo cuenta con un reglamento propio que facilita al profesorado la conciliación en lo que concierne a la elección de horarios y sobre las plazas de aparcamiento.

La regulación del tiempo en la vida adulta es un mecanismo individual y colectivo, afecta a lo personal y viene marcado por las pautas sociales. El uso del tiempo y la planificación de los horarios han de constituir uno de los pilares fundamentales del mundo laboral tanto en las hojas de ruta de las empresas como en las agendas políticas de las instituciones.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo era analizar y observar como varía el tiempo del que dispone una persona a lo largo de su vida en sus esferas personales y laborales y la conexión entre ambas. Más concretamente, cómo cambia la concepción del tiempo según el sexo de la persona y la construcción social de su género.

El tiempo es una magnitud física que todos y todas percibimos de la misma manera, pero a la hora de distribuirlo es donde encontramos diferencias entre los hombres y las mujeres. Esto queda demostrado en los estudios de empleo del tiempo del Instituto Nacional de Estadística, en los que se analiza la inversión de tiempo para las actividades como cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, y trayectos y empleo del tiempo no especificado.

En este estudio hemos destacado las diferencias a la hora del reparto de las tareas del hogar, en las que las mujeres invierten más tiempo que los hombres, así como la confrontación entre el “rol laboral” y el “rol personal” y cómo afecta al trabajo que desempeñan.

En España se continúa con la cultura del presencialismo, no de la productividad, y a la hora de conciliar nos encontramos con el impedimento del reducido tiempo del que se dispone.

Las diferencias del uso del tiempo se asientan en todas las etapas de la vida de una persona. En la infancia es donde se toma la conciencia del rol de su sexo. El uso del tiempo se interioriza en la infancia a través de los juegos, socializando de forma muy diferentes a mujeres y hombres.

En la adolescencia es la época de la formación académica, en donde tanto hombres como mujeres se forman para luego acceder al mercado laboral. En esta época se observa la diferencia de las notas académicas y de los estudios elegidos. Las mujeres tienen mejor expediente académico que ellos y, sin embargo, los estudios que eligen siguen siendo los dedicados al cuidado y a la educación. Durante esta época, las mujeres jóvenes disponen de un tiempo propio que dedican a formarse y a las actividades de ocio. Disponen y se distribuyen el tiempo de una forma diferente a la mujer adulta, a la que el orden social sigue imponiendo la carencia de su tiempo propio en una marcada desigualdad con los varones.

En la etapa adulta es donde se visibilizan las desigualdades de género. Ambos sexos ingresan en el mercado laboral, pero la distribución del tiempo de que disponen es muy diferente. Esa distribución desigual del tiempo, la no corresponsabilidad y las responsabilidades que asumen las mujeres fuera del mercado laboral, pueden ser las causas que influyen en la tasa de natalidad, la cual, en España en los últimos 10 años hemos visto descender significativamente.

La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha implicado la incorporación del hombre en las responsabilidades familiares. Ello provoca una distribución irregular del tiempo entre las mujeres y los hombres, las cuales desempeñan trabajo dentro y fuera del hogar mientras que ellos continúan sin implicarse de la misma manera.

Las mujeres luchan por acceder a un mundo profesional masculino en clara desventaja dado que, como hemos observado, estas desigualdades también aparecen en los contratos de trabajo, ejemplo de ello es que las mujeres registran más contratos de corta duración. A la hora de permanecer en el mercado laboral también hay que tener en cuenta los permisos de maternidad y paternidad. Estos permisos son desiguales, aunque en la actualidad se encuentran en vías de modificación, el modelo ideal sería que ambas bajas fueran iguales para ambos progenitores e intransferibles.

Además, las desigualdades están provocando que enfermedades como la ansiedad o la depresión se hayan disparado. El hecho de tener que demostrar o sacar mejores notas que los hombres y no sentirse valoradas está provocando un incremento de las enfermedades de la población laboral femenina.

Desde el gobierno central se deben incentivar la realización de Planes de Igualdad dentro de la empresa privada y pública. También medidas para conseguir la conciliación laboral y familiar, como por ejemplo una distribución diferente de las vacaciones del periodo escolar ya que mientras los hijos e hijas disfrutan de tiempo libre, los progenitores sufren las consecuencias en su jornada laboral.

Para poder acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral, las mujeres necesitan incrementar y equiparar su inversión de tiempo en la carrera profesional con la de los hombres. Mientras la conciliación continúe considerándose un problema de las mujeres y no un problema de falta de corresponsabilidad por parte de los hombres, la igualdad no será posible.

Bibliografía

- Barroso, J. G. (2013). Usos del tiempo de mujeres y hombres en la Gomera: un estudio de caso. Toledo.
- Colectivo Ioé. (1995). Tiempo social contra reloj. Ministerio de Asuntos Sociales Madrid.
- Durán Hera, M. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: ICARIA Editorial.
- Fernandez, I. (12 de Marzo de 2018). La carga familiar dispara la depresión y la ansiedad en las mujeres trabajadoras. *El periodico*.
- Gómez, P. S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Universidad de Navarra.
- González, J. S. (16 de Octubre de 2016). Al ritmo actual, la igualdad económica entre sexos no llegará hasta 2186. *El País*.
- Marçal, Katrine. (2017). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?* Barcelona. Ed: DEBATE.
- Montes López, E. (s.f.). *El desigual uso del tiempo de hombres y mujeres y su influencia en el ámbito laboral*. Universidad de Salamanca.
- Morán Breña, C. (7 de Junio de 2018). Los permisos de paternidad, en el centro de la agenda política. *El País*.
- Murillo, S. (2001). Pacto social o negociación entre géneros . Barcelona : Universitat de Barcelona.
- Navarro, A. (12 de Septiembre de 2017). La OCDE avisa de la brecha de género en los estudios técnicos en España. *Heraldo de Aragón*.
- Sanz Gonzalez, G. (2014). El tiempo, una cuestión siempre abierta. *Revista Crítica*, 15-20.
- Woolf, V. (1929). *Una habitación propia*. Barcelona Ed: Austral. (2016)
- Zaragoza, U. (2016). *Plan de igualdad de la Universidad de Zaragoza*. Zaragoza.

Webgrafía

Álvarez, P. (19 de Enero de 2015). Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo. *El País*.
https://politica.elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html

Consultado el 25/04/2017

Berbel, S. (30 de Julio de 2018). Las mujeres trabajan 21 horas más de media que los hombres en tareas del hogar. (Salvados (Évole, J.), Entrevistador)
https://www.lasexta.com/programas/salvados/mejores-momentos/sara-berbel-mujeres-trabajan-horas-mas-media-que-hombres-tareas-hogar_2016031357239a264beb28d446ffee01.html

Consultado el 11/09/2018

Blánquez Agudo , E. M. (26 de Agosto de 2017). *La evolución de la población: más número de pensionistas*. Obtenido de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/natalidad-y-pensiones-de-jubilacion.html>

Consultado el 04/06/2018

Conde Ruiz, J. I. (2015). Diferencias de género en Educación. *Eldiario.es*.
https://www.eldiario.es/zonacritica/Diferencias-Genero-Educacion_6_460613947.html

Consultado el 11/10/2017

Conde Ruiz, J. I. (1 de 12 de 2015). Así es la brecha de género en las condiciones laborales. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/zonacritica/Brecha-genero-condiciones-laborales_6_458164211.html

Consultado el 17/07/2018

El Mundo digital . (2015). Las ofertas de empleo más indignantes. *El Mundo*.
<http://www.elmundo.es/economia/2015/10/23/561e134446163fa6228b4657.html>

Consultado el 06/08/2017

Expansión. Datos Macro . (2016). España - Índice Global de la Brecha de Género.
<https://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>

Consultado el 11/10/2017

Hernández, F. A. (26 de Abril de 2009). <http://www.franciscoalcaide.com/2009/04/tiempo-objetivo-vs-tiempo-subjetivo.html>.

Consultado el 19/08/2017

Instituto DKV. (2017). *Solo una de cada 200 mujeres españolas mantiene un estilo de vida muy saludable*. <https://dkvseguros.com/sala-prensa/noticias/2017/06/solo-una-de-cada-200-mujeres-espanolas-mantiene-estilo-vida-muy-saludable>

Consultado el 04/06/2018

Instituto Nacional de Estadística. Asalariados según tipo de contrato.
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10897>

Consultado el 24/06/2018

Instituto Nacional de Estadísticas. (2011). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*.
<http://www.ine.es/prensa/np669.pdf>

Consultado el 14/10/2017

Instituto Nacional de Estadística. Tasa Bruta de Natalidad.

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381>

Consultado el 24/06/2018

Instituto Nacional de Estadística. Tasas de actividad por estado civil, sexo y grupo de edad.
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>

Consultado el 24/06/2018

La Sexta (Mas Vale Tarde). (2015). *Los hombres dedican 76 minutos al día a las tareas domésticas frente a los 127 de las mujeres*. http://www.lasexta.com/programas/mas-vale-tarde/hombres-dedican-minutos-dia-tareas-domesticas-frente-127-mujeres_2015012757256d024beb28d44601748b.html

Consultado el 25/04/2017

La Sexta Columna. (04 de 03 de 2016). *El caso de Juan y María: casados, con empleo e iguales en el hogar?* http://www.lasexta.com/programas/sexta-columna/caso-juan-maria-casados-empleo-iguales-hogar_201603045723a5ae4beb28d446fff47a.html

Consultado el 25/04/2017

Ministerio de Educación, C. y. (2016-2017). *Datos y Cifras*. <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1718esp.pdf>

Consultado el 19/07/2018

Ministerio de empleo y Seguridad Social. (2016). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf

Consultado el 19/07/2018

Ministerio de trabajo e inmigración . (Marzo de 2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporacion de la mujer al mercado laboral: factores determinantes del nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de Seguridad Social*. Obtenido de Cambios en el mercado laboral español. La incorporacion de la mujer al mercado laboral: factores determinantes del nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de Seguridad Social. <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131345.pdf>

Consultado el 19/07/2018

Moslars, M. R. (2016). *Es tiempo para conciliar: es tiempo para compartir*. Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles – ARHOE .
http://horariosenespana.com/images/Doc_Conclusiones_CONCILIACI%C3%93N.pdf

Consultado el 26/06/2017

Pérez Porto , J., & Merino, M. (2012). *Definición de tiempo* . Obtenido de <https://definicion.de/tiempo/>

Consultado el 08/01/2017

Servicio Público de Empleo Estatal. (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres*. Estatal.
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf

Consultado el 15/07/2018

Silva, R. (6 de Junio de 2017). Distribución del trabajo doméstico. *El País*.
https://elpais.com/elpais/2017/06/06/media/1496767696_533628.html

Consultado el 06/08/2017